

Farklılıkların Yönetimi Karşısında Irksallaştırılmış Örgütler Teorisi: Irkçılığın (Bir Değer Olarak) ABD Örgütlerinde Görünürlüğü (Doküman ve İçerik Analiz Yöntemli Bir Çalışma)*¹

Hakan Kara, Zeliha Seçkin

Prof. Dr., Kütahya Dumlupınar Üniversitesi, Kütahya SMYO, hakan.kara@dpu.edu.tr, ORCID: 0000-0001-9480-4904.

Prof. Dr., Aksaray Üniversitesi İİBF Yönetim Bilişim Sistemleri, seckinz@aksaray.edu.tr, ORCID: 0000-0003-0603-3236.

Makale Bilgisi

Özet

Makale Tarihsel Süreci:

Geliş Tarihi: 11/09/2024

Kabul Tarihi: 23/09/2024

Yayın Tarihi:31/12/2024

Anahtar

Irksallaştırılmış
Örgütler Teorisi,
Farklılıkların Yönetimi,
irksallaştırma, değer.

Kelimeler:

Farklılıkların Yönetimi anlayışının, irksallaştırma gibi bir özelliğin negatif ayrımlaştırılmasının ötelenmesinde yetersiz kaldığı değerlendirilmiştir. Böyle bir değerlendirme de, örgütlerde irksal ayrımcılığın sürdüğünün bir kanıtı olarak, Ray'ın ABD alanyazınında bulunan Irksallaştırılmış Örgütler Teorisi çalışması verilebilir. Ray teorisinde ırkçılık sorununu esas almıştır. Bu çalışma, ABD alanyazınında görünürlüğü olan Irksallaştırılmış Örgütler Teorisi temel alınarak, irksallaştırmanın bir değer olduğu savına dayanmıştır. Her ne kadar Ray, teori içerisinde irksallaştırmanın bir değer olduğuna yer vermemiş olsa da, irksallaştırmanın negatif bir değer olduğuna atf yapılmıştır. Farklılıkların Yönetimi karşısında, Irksallaştırılmış Örgütler Teorisi'nin ABD alanyazınında görünürlüğü doküman ve içerik analizi ile incelenmiş ve ABD alanyazınında irksallaştırmanın bireysel ve/veya örgütsel düzeyde varlığını gösterir kanıtlara ulaşılmıştır. Kanıtların güncel olması ve değerlerin yayılabileceği özelliği düşünüldüğünde, irksallaştırmanın negatif bir değer eğilimi içerisinde olabileceği değerlendirilmiştir.

JEL Kodları: M1, M10.

The Theory of Racialized Organizations Against The Management of Diversity: Visibility of Racism (As a Value) in Usa Organizations (A Study With Document and Content Analysis)

Article Info

Article history:

Received: 11/09/2024

Accepted:23/09/2024

Publication:31/12/2024

Keywords: Racialized
Organizations Theory,
Diversity Management,
racialisation, value

Abstract

It has been evaluated that the Management of Diversity approach is insufficient in terms of the negative discrimination of a characteristic such as racialization. In such an evaluation, Ray's work on the Theory of Racialized Organizations in the US literature can be given as evidence of the persistence of racial discrimination in organizations. Ray based his theory on the problem of racism. This study, based on the Theory of Racialized Organizations, which has visibility in the US literature, is based on the argument that racialization is a value. Although Ray does not include racialization as a value in the theory, it is referred to as a negative value. In the face of Diversity Management, the visibility of the Racialized Organizations Theory in the US literature was examined through document and content analysis and evidence of the existence of racialization at the individual and/or organizational level in the US literature was found. Considering the timeliness of the evidence and the ability of values to spread, it was evaluated that racialization may be in a negative value trend.

JEL Codes: M1, M10

* Çalışma etik kurul izni gerektiren çalışma grubunda yer almamaktadır.

¹Kara, H. ve Seçkin, Z. (2024). Farklılıkların Yönetimi Karşısında Irksallaştırılmış Örgütler Teorisi: Irkçılığın (Bir Değer Olarak) ABD Örgütlerinde Görünürlüğü (Doküman ve İçerik Analiz Yöntemli Bir Çalışma, *Uluslararası Sosyal ve Ekonomik Çalışmalar Dergisi*, 5(2), 447-464, DOI: 10.62001/gsijses.1548394.

GİRİŞ

Değerler iyi/kötü, güzel/çirkin vb. ayrımı sağlayan; ayırım sonrası olay, nesne ve insanların yargılamada tutum, davranışların yönü ve şiddetini belirleyen ölçütleri anlatan bir kavramdır. Değerler; toplum, aile, eğitim, gruplar, din vb. biçimsel ve biçimsel olmayan örgütlerin etkisi altındadır. Bu bağlamda farklı örgütlerden birbirine benzemeyen değerler kazanılır. Değerler önem ve önceliklerine göre sıralanarak, bir değerler dizgesini oluştururlar. Ancak bu dizge evrensel ve/veya yerel olarak aynı şekilde işlemez. Dizge içerisinde değerler koşullar, zaman vb. değişkenler ile birbirlerinin yerine geçebilir. Çünkü değerler sabitlikten öte değişken ve sübjektiftir. Söz gelimi, birisi için olumlu olan bir değer, bir diğeri için olumsuzluğu çağrıştırır. Diğer bir deyişle bir değer, her zaman iyi, güzel vb. değerlendirmeler ile sonuçlanmaz. Ancak evrensel olarak ırkçılık bu kapsam dışındadır. Çünkü insana yönelik yararlı ve/veya zararlı evrensel değerler yargılamaya muhtaç değildir. ABD alanyazını dışında, evrensel olmasına karşın ırkçılık gibi kabul görmeyecek bir kavram üzerinde akademik çalışmaların varlığı son derece azdır. Özellikle ırkçılığa değer atfı ile pekiştirme yapan çalışmalar da bulunmamaktadır. Kanımızca ırkçılığın uluslararası düzeyde kabul edilmesinin zorluğu, evrensel sorunlu bir alan olması, ölçeğinin bulunmaması, yönetim ve örgüt üzerine yapılan araştırmalarda örgütlerin ırk ayrımı yapmayan yapılar olarak görülmesi vb. nedenler teorik çalışmaların oluşmasında bir engel olmuştur. Bu yüzden Ray'ın (2019a, 2019b, 2023a ve 2023b) ABD ırkçılığında hareket ederek, Irksallaştırılmış Örgütler Teorisi adını verdiği çalışmasına kadar geç bir teorileşme söz konusu olmuştur. Ray teorisini, ABD'de bulunan ırkçılık uygulamalarından elde ettiği bilgi, izlenim ve özellikle de kamu örgütlerinin sorumlulukları temelinde dört ilke ile yapılandırmıştır. Kanımızca, irksallaştırma bir değerdir. Ancak Ray, değer kavramına her hangi bir atıfta bulunmamıştır. Buna karşın çalışma, Ray'ın görüşlerini eleştirme amacı taşımamaktadır. Ray'ın görüşleri doküman ve içerik analizi gibi ikili bir yöntemin sonuçlarına göre betimlenmiş ve irksallaştırmanın bir (negatif) değer olduğu değerlendirilmiştir.

TEORİK İNCELEME: DAYANAKLAR

Farklılıkların yönetimi kavramı, Kuzey Amerika'da, özellikle olumlu ayrımcılığın uygulamaya konmasının ardından, ABD'de ortaya çıkmıştır. Ayrımcılığı önlemek için 1961'de tanıtılmış ve Hudson Enstitüsü'nün 1987'de ABD'deki çarpıcı demografik değişimi ortaya koyan Workforce 2000 raporunu yayınlamasıyla daha büyük önem kazanmıştır (Manoharan & Singal, 2017, 78). Bu gelişmeler ışığında farklılıkların yönetimi kavramı Roosevelt Thomas (1990) tarafından ortaya atılmış ve her ne kadar yasalar ile işgörenlerin seçme ve işe alma süreçlerine dikkat çekilmiş olsa da, yalnızca örgütlerde yaygın olarak uygulanmakla kalmamış, aynı zamanda da, insan kaynakları politikalarının özelliği olarak görülmeye başlanmıştır (Manoharan & Singal, 2017, 78). Kavram, işgörenler arasındaki farklılıkları göz ardı ederek örgüt kültürü ve uygulamalarını değiştirmek ve örgütsel hedeflere katkıda bulunabilecek bir çalışma ortamının yönetilmesi gerekliliğini anlatmaktadır (Ashikali & Groeneveld, 2015, 758). Kavrama yönelik alanyazında aynı doğrultuda tanımlamaların yapıldığı izlenmektedir. Söz gelimi bir tanım farklılıkların yönetimini, işgörenin, kendi potansiyelini gerçekleştirmesini sağlamaya gönderme yaparken benzer şekilde başka bir tanım da, potansiyel avantajları maksimuma çıkarırken potansiyel dezavantajlarını da en aza indirecek şekilde insanları yönetmek için örgütsel sistem ve uygulamalarını planlamak ve uygulamak açıklamasını benimsemiştir (Olsen & Martins, 2012, 1169). Daha geniş bir açıklama ile farklılıkların yönetimi, insanlar arasındaki yaş, sınıf, etnik köken, cinsiyet, sağlık, fiziksel ve psikolojik farklılıklar da dâhil olmak üzere zihinsel yetenek, ırk, cinsel yönelim, ruhani pratik, eğitim seviyesi, iş seviyesi, kültürel farklılıklar, sosyal adaletin bilişsel ve davranışsal uygulamaları, fiziksel, inançlar ve değerler deneyimleri gibi birçok konuyu kapsadığı gibi yönetim alanı için de, bir değerler dizisidir (Brazzel, 2003, 51-52; Barutçugil, 2011, 202).

ABD örgütlerinde (özellikle kamu) farklılıkların yönetimi uygulamaları, farklılığın olası olumlu etkilerini ortaya çıkarmak ve olumsuz etkilerini hafifletmek için kapsayıcı bir örgütsel iklim yaratmayı amaçlamaktadır (Ashikali & Groeneveld, 2015, 757-758). Öte yandan küçük ve orta ölçekli Avrupa merkezli örgütler de, farklılıkların yönetiminin katma değer sağlayan bir önlem olduğunu bilmektedir. Söz gelimi farklılıkların yönetimi söylemi, ayrımcı yapıları ve süreçleri azaltmak (adillik ve ayrımcılık karşıtı perspektif), pazarlama imajını ve yönelimini geliştirmek (erişim ve biçimsellik perspektifi) ve çeşitlilik hakkında örgütsel öğrenmeyi kolaylaştırmak (örgütsel öğrenme perspektifi) amacıyla Avrupa Birliği'nde hızla yayılmış ve örgütsel performansı artırmak amacıyla, ABD'de ortaya çıkan farklılıkların yönetiminin söyleminin "büyük altısı" olan; cinsiyet, yaş, etnik köken, din, engellilik ve cinsel yönelimi kapsayan AB ayrımcılık karşıtı direktifleriyle, AB mevzuatını da etkilemiştir (Bendly vd., 2008, 282-283). Buna karşın, iş gücündeki bu tür farklılıkların algılanması, ele alınması ve yönetme biçimi tartışmalıdır (Holck vd., 2016, 48-49). Söz gelimi, AB'deki örgütsel uygulamalarına ilişkin veriler Adecco, British Telecom, Deutsche Bank, Ford, IBM, Shell gibi örgütlerin farklılıkların yönetimi konusunda parça parça bir yaklaşım benimsediğini göstermektedir (Bendly vd., 2008, 282-283). Ayrıca örgütlerin çoğunluğu, uygulamaya koydukları politikalarının etkilerini izleyememekte, farklılık-performans bağlantısının, bilimsel ölçümden ziyade bir inanç veya retorik konusu olduğu ve çoğunun sadece farklılığın teşvik edilmesinden yarar gördüklerini iddia ettiklerinin vurgulanması gerekmektedir (Klarsfeld, 2009, 364). Bu durum farklılıkların yönetiminden beklenen yararın gerçekleşmediği ve eşitsizlik, ayrımcılık, yanlış anlaşılmalara, gruplararası çatışmalar, zayıf iletişim, devamsızlık, iş gücü kaybı ve özellikle de, etnik azınlık yönetimi açısından rekabet gücü zayıflığı gibi sonuçlara yol açabilmektedir (Aigner, 2014, 111-112). Her ne kadar farklılıkların yönetimi, farklılıkların etkin şekilde yönetilmesi üzerine kurgulanmış olsa da, kendisinden beklenen bütünleştirme yetkinliğinden uzak kalmıştır. Bu durum, farklılıklardan kaynaklanan negatif değerlerin örgütsel ortamda yaşam bulmasını sağlamıştır. Böylelikle bu durum Irksallaştırılmış Örgütler Teorisi'nin oluşturulmasına zemin hazırlamıştır.

YÖNTEMLER: İKİLİ BİR ANALİZ

İzleyen kısımda farklılıkların yönetimi karşısında -sorun betimlenmeden çözüm olamayacağı savı- ırksallaştırmanın varlığını betimleme üzerine tasarlanan Irksallaştırılmış Örgütler Teorisi'nin ABD alanyazınında görünürlüğünü betimlemek için doküman ve içerik analizi yapılmıştır.

Yöntem 1: Doküman Analizi

Doküman analizi, yazılı belgelerin içeriğini titizlikle ve sistematik olarak analiz etmek için kullanılan bir araştırma yöntemidir. Doküman analizi, anlam çıkarmak, ilgili konu hakkında bir anlayış oluşturmak, bilgi geliştirmek için verilerin incelenmesini ve yorumlanmasını (Kıral, 2021) ve hali hazırda bulunan dokümanlar üzerinden araştırma yapmaya olanak sağlamaktadır (Sak, vd., 2012, 232). Bu doğrultuda, doküman analizi aşamaları şu şekilde izlenmiştir (Güzeler & Arkan, 2022, 1245).

1-*Dokümanlara ulaşma*: ABD alanyazınında Irksallaştırılmış Örgütler Teorisi içeriğine sahip dokümanlara ulaşmaya çalışılmıştır. Teorik evrenin genişliği göz önüne alındığında ulaşılabilen dokümanlar (44 makale), teorik örnekleme oluşturmuştur.

2-*Özgünlüğü denetleme*: Dokümanların teori ile ilişkisi denetlenmiş ve uygun olanlar Türkçe'ye çevrilmiştir.

3-*Dokümanları anlama*: Bulgular, çalışmanın içeriğine uygun şekilde ayrımlaştırılmıştır.

4-Bulguların değerlendirilmesi: Bulgular, erken görünüm: teorik kökenler, geç görünüm: ırksallaştırılmış örgütler teorisi ve negatif değer yapılanması: ırksallaştırılmış örgütler gibi başlıklar halinde sistematize edilmiş ve değerlendirmeleri yapılmıştır.

5-Bulguları kullanma: Bulgular teorik betimlemede kullanılmıştır.

Doküman analizinin bulguları ve değerlendirilmesi

Erken görünüm-Teorik kökenler: Irk, her türden çağdaş bilim insanının bir çalışma nesnesi olarak kullandığı bilim öncesi kökenlere ait bir kavram olsa da, *ırksallaştırma* yeni bir kavramdır. Sıklıkla ırk oluşumunun sosyolojik teorisine atfedilen bir kavramdır. ABD'deki siyasi mücadele, popüler kültür ve kamu politikasına ilişkin tarihsel araştırmalardan yola çıkarak *ırk oluşumunu ırk kategorilerinin yaratıldığı, yerleştiği, dönüştürüldüğü ve yok edildiği sosyo-tarihsel süreç olarak tanımlamaktadır*. Bu perspektiften bakıldığında, ırk (doğal olarak meydana gelenin aksine) sosyal olarak inşa edilmiştir ve (biyolojik olarak determinist olmanın aksine) politik olarak tartışılmaktadır. Bu teori, ırksal kategorilere ilişkin her türlü potansiyel biyolojik gerekçeyi çürütmektedir. Bunun yerine bu tür sınıflandırmalar, tarihsel olarak bazılarının yararı için diğerlerinin pahasına üretilmiş olduğunu savunur. Hegemonik ırksal oluşumlar bireysel özneliği önceler, şekillendirir ve tüm sınıflandırma sistemleri gibi, kendi yararına sınıflandırır ve güç atfeder. Irksal kategoriler, doğal olarak oluşan, grup içi özelliklerin herhangi bir sabit kümesinden kaynaklanmaz; daha ziyade, ırksal sınıflandırmalar “zorlamaya (yani şiddet, tehdit ve baskı) ve bunların varlığına rıza göstermeye dayanan politika ve güçle yakından bağlantılıdır (Crooks, 2021, 4). Bu genel değerlendirmelere karşın ırk kavramını açıklamak için çeşitli tanımlar kullanılmıştır.

Irk, kişiler arasında nesnel aracılığıyla kurulan bir ilişkidir. Bu ırk tanımı biyolojik özcülükten kaçınmakta ve ırkın sosyal, psikolojik ve maddi kaynakların dağılımı yoluyla ilişkisel olarak oluşturulduğunu vurgulamaktadır (Ray, 2019a, 29-30). Geniş anlamda ırk, bireylerin çevreyi nasıl anladıklarını ve ona nasıl tepki verdiklerini şekillendiren sosyal bir yapıdır. Bu tanımın merkezinde, ırkın sosyal olarak oluşturulduğu, bu da ırkın insanlar tarafından hem yaratıldığı hem de anlamlandırıldığı bulunmaktadır. Ayrıca bu tanım, ırkın bireyin çevresiyle olan etkileşimini etkilediği, ırkın kendi hayatını nasıl etkilediğini görmese bile, her insanın günlük yaşadığı deneyimin merkezinde yer aldığı vurgulanmaktadır. Irkın, inançlarla biçimselleştirilen, fiziksel özelliklere, kültüre ve tarihsel tahakküm ve baskıya dayanan farklılıkları temsil ettiği de belirtilmektedir. Irk çoğu zaman fiziksel ve kültürel özellikleriyle ilişkilendirilse de toplulukların bu özellikleri, bireyleri güç farklılaşmaları yaratacak şekilde sınıflandırmak için kullandıklarını belirtmek önemlidir. Irk kavramıyla derinden bağlantılı olan ırkçılıktır. Irkçılık genellikle, ırksal kimliği nedeniyle birine karşı bireysel önyargı eylemleri olarak tanımlanmaktadır. Ancak son zamanlarda, ırkçılığın sadece bireysel bir eylem olmadığı, aynı zamanda ayrımcılığa yönelik kalıplaşmış bir yaklaşım olduğunun altı çizilmektedir. Irkçılığın örgütleri şekillendirme yeteneği, onu sistemik hale getirmektedir. Çünkü ayrımcı muamele kalıpları zamanla yapısal farklılaşmaya dönüşebilmektedir. Bu anlamda ırkçılığın kasıtlı veya açık olması şart değildir; örgütsel ortamlarda örtülü ve gizlenmiş olabilir (Humphrey 2023, 317-318).

Irksallaştırma (değer olarak) kabul edilmeyen; ancak, hafife alınmaması da gereken bir kavramdır (Blume, 2023, 33). İnsanları tedirgin eden bir kavram olan ırk, üzerinde düşünülmesi, çalışılması ve tartışılması zor bir kavramdır. Yönetim ve örgüt alanyazınında bu kavrama duyulan ilgi özellikle, 2020 yılının Mayıs ayında dört polis memurunun elinde ölen siyahi George Floyd ile başlamıştır (Humphrey 2023, 316). Bu ilişkiye karşın kavramın toplumların geçmişinde bulunduğu izlenmektedir. Alanyazına göre, Amerika Birleşik Devletleri'ndeki ırkçılığın bir tarihi bulunmaktadır. Köleliğin kaldırılmasına karşın ırkçılık, Amerikan iç savaşı sonrası, zaman içinde sayısız biçimde (devletin eski kölelerin ve onların

soyundan gelenlerin zorla çalıştırılmasına göz yumması, kamu hizmetlerini sistematik olarak ırka göre ayıran Jim Crow Yasaları, dışlayıcı ve ırksal olarak ayrılmış konut politikası, eyalet parkları, açık hava rekreasyon alanları, siyahi erkeklerin kitlesel hapsedilmesi, farklı ırklardan olan topluluklarda polis şiddeti vb.) görünümünün devam ettiği (Blume, 2023, 34) bildirilmiştir.

Yukarı kısımda belirtilen olumsuz uygulamaların varlığı, kavram üzerindeki teorik çalışmaların gündeme gelmesini zorunlu kılmıştır. Söz gelimi ırkçılık (değeri), 1992 yılından itibaren azınlıkların bireysel veya grup sonuçları üzerindeki etkisini ve/veya ayrımcılığı açıklayan bir kategori olarak teorileştirilmeye çalışılmıştır (Nkomo, 2021, 213-214). Ancak teorileştirme çabalarına karşın örgütler üzerinden ırkçılık (değeri) hakkında yeterli bilgi (Flores, 2011, 317) ve örgütler ve ırkçılık (değeri) arasındaki ilişkinin varlığı bilinmesine veya algılanmasına karşın, örgütler içinde ırksallaştırmanın nasıl gerçekleştiği ve/veya bir değer olarak nasıl yaygınlaştığı hakkında yeterince bilgi bulunmamaktadır. Elbette ki bu bilgi eksikliği ırkçılığın (değerlerinin) örgütlere nasıl girebildiğinin göz ardı edilmesi anlamına gelmeyecektir. ırksal ayrımlara dayalı değerler, bir örgütü ırksallaştırabilmektedir. Diğer bir deyişle ırkçılığın, yalnızca bireysel düzeyde psikolojik bir olgu olmayıp, aynı zamanda birbiri ile ilişkili örgütleri de etkileyebildiği düşünülmektedir. Bu tür değerlendirmelerin, ırksallaşabilmenin nerede ve nasıl başladığına yönelik bir sınır çizmenin zorluğunu anlattığı söylenebilir. Aynı sınır ırka ilişkin teorilerin oluşumundaki yetersizliği de etkilemiştir. Bu yetersizlik doğal olarak, örgüt teorilerine de yansımıştır. Çünkü örgüt teorileri, örgütleri ırk ayrımı gözetmeyen yapılar olarak görme eğilimindedir. ırksallaştırma (değeri) örgütlerde bulunmuş olsa da, örgüt teorisi ırk ve ırkçılığın etkili faktörler olmadığını varsaymaktadır. Bundan dolayı örgütleri ırk açısından tarafsız olarak değerlendiren örgüt teorileri, ırksallaştırmanın hukuk, politika ve normatif davranış yoluyla nasıl biçimselleştiğini ve/veya yapılandığını tanımlayamamışlardır (Carrillo, 2021, 56-57). ırksallaştırmanın tarihsel bir geçmişi bulunmasına karşın biçimselleşme ve/veya yapılandırılmasına yönelik teorik tanımlamaların alanyazında eksikliği izlenmektedir. Bu yüzden ABD’de Ray’in çalışmalarına kadar teorik temellerinin oluşturulmasında alanyazında bir geç görünüm söz konusudur.

Geç görünüm-ırksallaştırılmış Örgütler Teorisi: ırk, basit bir demografik özellik veya bireysel kimlikten öte, *örgütleri yapılandıran bir özellik olabilir* (Ray, vd., 2023b, 140-141). Bu gerekçe karşısında ırksallaştırılmış Örgütler Teorisi’nin ABD alanyazınında ortaya çıktığı söylenebilir. Teorinin ortaya çıkışını, ABD’nin demografik yapısı ve tarihinin bir sonucu olarak görmek de gerekmektedir. Çünkü ABD örgütlerinde ırkçılığın yerleşik kökenleri iç savaş dönemlerine kadar dayanmaktadır. Ancak teorileştirme çabalarının temelleri son birkaç yıl içerisinde atılmıştır. Teorileştirme çabalarında özellikle, Ray’in (2019a, 2019b, 2023a ve 2023b) çalışmaları öncü olmuştur. Ray’in çalışmalarının tarihleri temel alındığında ırksallaştırılmış Örgütler Teorisi’nin alanyazında geç görüldüğü söylenebilir. Çünkü örgüt teorisyenleri, örgütleri genellikle ırk ayrımı gözetmeyen yapılar olarak görürler. ırk üzerine yapılan araştırmalar, ırkın toplumsal yapılanmasında örgütlerin rolünü büyük ölçüde ihmal etmişlerdir. Örgüt teorileri tipik olarak örgütsel oluşumu, hiyerarşileri ve süreçleri ırk açısından tarafsız görmüşlerdir. Bu teorinin amacı eleştiri ve sentez yoluyla karşıt bir teori geliştirmek yerine, ırk kavramının ele alınışındaki eksiklikler ele almaktır (Ray, 2019a, 26-27).

ırksallaştırılmış Örgüt Teorisi, temelde ırksal ideolojinin veya Siyahların aşağılığını savunan inançlar toplamının, örgütlerde, gözden kaçan bir yönü olduğunu vurgulamaktadır (Stewart vd., 2021, 2). Ancak, ırksallaştırılmış Örgütler Teorisi, ırkı yalnızca demografik bir değişken olarak kullanan modellerin ötesine geçirmekte, ırksal eşitsizliği yeniden üreten mekanizmalara ve ırksal yapılar ile eylemlilik arasındaki ilişkiye odaklanmaktadır. Bu teori ırksallaştırılmış Sosyal Sistem Teorisi’ni yeniden formüle edilmesine dayanmaktadır. Bu teoriye göre bir sosyal sistem tüm toplumsal düzeylerde ırksal ayrımlara dayalı bir dizi sosyal ilişki ve uygulama geliştirdiğinde, ırksallaştırılmış olarak tanımlanır. Kişisel psikolojik düşmanlık olarak

tanımlanmasına karşı çıkılan ırkçılığın, bir toplumun ırksallaştırılmış sosyal sistemi için tarihsel ve bağlamsal olarak spesifik bir dizi ideolojik gerekçe olarak ortaya çıktığı savunulmaktadır. (Ray, 2019a, 31). Irksallaştırılmış Örgütler Teorisi’de, *ırk kavramında kodlanan anlamlar örgütsel eylem için bir şablon sağladığından, biçimsel ve biçimsel olmayan örgütsel süreçlerin belirli ırk gruplarına ayrıcalık tanıdığı savunmaktadır* (Nguemeni Tiako vd., 2022, 2260). Daha özde ise *ırksal ideolojinin veya Siyahların aşağılığını savunan inançların gözden kaçan bir yönü olduğu vurgulanır* (Keaton & Cooper, 2022, 2-3). Daha genel bir açıklama kapsamında ise *Irksallaştırılmış Örgütler Teorisi, ırkın yönetsel ve örgütsel uygulamaları nasıl şekillendirdiğine odaklanan bir hipoteze dayanmaktadır*. Teori temelde düşüncelerini, örgüt üyelerinin tercihlerinin ötesinde kodlanmış kültürel normların ve kaynak dağılımının alışılmış kalıplarını inceleyerek, yönetsel uygulamaları (politika gerekliliklerinin uygulanması, örgütsel kurallar ve kaynak dağıtımını dâhil), ırksal eşitsizliğin kalıcı kalıpları olan mekanizmalar olarak ele almaktadır. Konu üzerine teorinin savunduğu görüşler bulunmaktadır. Söz gelimi teori *örgütlerin, bireysel ırksal kimliği şekillendirdiğini savunmaktadır*. Teorinin diğer bir savunması, *örgütsel teorilerin merkezinde yer alan ırk tarafsızlığı vurgusu bulunsa da; örgütlerin, bireysel ırk kimliğinin ifade edilme biçimini şekillendiren, yönlendiren ve bazen sınırlayan ırksal yapılar olduğu üzerinedir*. Çünkü pratikte ırksal statüye ilişkin kalıplaşmış düşünceler, kamu ve özel örgütler kaynakları baskın ırk gruplarına avantaj sağlayacak şekilde dağıtılmaktadır. Ancak teori ırksallaştırılmış ilişkileri, örgütlerin kurucusu olarak görmek, ırkı örgütlere taşınmış olarak gören çalışmalarla, azınlık ırksal kimliğini veya demografik kompozisyonunu ırkçılığın temel itici güçleri olarak gören çalışmalardan ayrılmaktadır. Savunma ve ayrımlara göre Irksallaştırılmış Örgütler Teorisi iki ana kısımdan oluşmaktadır. İlk kısım, toplumların sembolik ve özdeksel boyutlarını içeren tartışmalardır. Irksal yapılar olarak örgütler, ırkla ilgili düşünceleri psikolojik ve özdeksel kaynaklarla birleştirmektedir. Teorinin ikinci kısmı, ırksallaştırılmış örgütlerin pratikte nasıl işlediğini dört temel ilke ile açıklanmaktadır; *ırksal grupların eylemliliğini güçlendirir veya azaltır; kaynakların eşitsiz dağılımını meşrulaştırır; beyaz ırka ait olma bir kimlik belgesidir ve biçimsel kuralların, örgütsel uygulamalardan ayrılmasıdır*. Bu dört ilkenin görünümü, ırksallaştırılmış örgütün yapılanmasında açıklayıcı olmuştur.

Tablo 1. Irksallaştırılmış Örgütler Teorisi ve Kamu Yönetsel Örnekleri

Irksallaştırılmış Örgütler Teorisinin İlkeleri	Örnekler
Sorumluluklar, ırksal olarak dışlanmış grupların eylemliliğini azaltır.	Göçmenlerin, biçimsel kaynaklara erişim konusundaki belirsizlik ve ırksal olarak dışlanmış gruplara yönelik artan uyum maliyetlerinin uygulanması.
Kaynakların eşitsiz dağılımının meşrulaştırılması.	Kısmen ırksal olarak dışlanmış grupların, dolandırıcılık, hastalık vb. olaylar karşısında eşit olmama durumunun biçimleştirilmesi.
Beyaz ırka ait olmak bir kimliktir.	Göçmenlerin vatandaşlığa erişimi tarihsel olarak beyaz ırk olmalarına bağlıdır. Beyaz ırk maliyetli sorumlulukların dışında tutulur.
Biçimsel kuralların örgütsel uygulamalardan ayrılması.	Biçimsel olmayan yetkinin, ırksal olarak dışlanmış gruplara yönelik sorumlulukları uygulaması.

Kaynakça: Ray vd., 2023b, 143.

Negatif değer yapılanması-Irksallaştırılmış örgütler: Örgütler, *varsayılan varsayımlar* olarak ırkçılığı harekete geçirebilir (Friedline vd., 2022, 404). Bu yüzden Irksallaştırılmış Örgütler Teorisi, örgütler içindeki ırkçılaştırmanın rolünü ve süreçlerini aydınlatan teorik bir çerçeve sunmuştur. Bu çerçevede örgütler doğası gereği toplumu yansıtmaktadır. Örgütlerin sosyal normlara dayalı olarak sürekli değişen işleyişine ışık tutmakta ve örgütlerin bürokratik olduğu düşüncesi reddedilmektedir (Foster vd., 2022, 7). Bu ret ırksallık temelinde bir örgütün teorik açıklamasını gerekli kılmaktadır. Irksallaştırılmış örgütler, *baskın ırksal grubun davranışlarını*

destekleyen, diğer ırksal grupların kişisel davranışlarını ve kolektif etkinliğini sınırlayan bağımsız (özel sektör) (McCambly & Colyvas, 2023, 204-205) veya temelde normları, kültürleri ve uygulamaları şekillendiren ırkçı varsayımlar üzerine oluşturulmuş (Howe vd., 2023, 3) veya hem ırksal devletin politikalarını hem de bireysel önyargıları şekillendirebilecek ırksal süreçler tarafından oluşturulan yapılarıdır (Poon vd., 2024, 404-405).

Teori bağımsız örgütlere odaklanırken, kapitalizmin makro düzeydeki sisteminin ve ırksal kapitalizmin etkisinin altını çizmek zorunludur. Kapitalizm, temelinde üretim araçlarının özel mülkiyetinin ve işleyişinin kâr getirdiği bir sistemdir. Kapitalizm hem bireysel emeğin metalaşmasını, hem de bu metalaşmanın olası kılındığı sömürücü toplumsal ilişkileri güçlendirdiği, ırksal kapitalizmin varlığına gönderme yapmak gerekmektedir (Howe vd., 2023, 3). İrksallaşmış örgüt, ırksal bir koramanı şekillendirdiği, sosyo-politik ve sosyo-kültürel yapıların etkisi altındadır. Bu tür örgütler egemen ırksal normlara uyum sağlayarak, ırka dayalı ötekileştirmenin sürdürülmesine katkı da sağlamaktadırlar. *İrksallaştırılmış örgütler, örgütsel uygulamalar aracılığıyla baskın ırksal normları ve eşitsizlikleri de somutlaştırmaktadır.* İrksallaştırılmış örgütlerin yapıları aynı anda hem dayanıklı hem de esneklerdir. Bu yapıların dayanıklılığı, varlıklarını sürdürebilmelerini sağlayacak kaynakları biriktirdikleri için ortaya çıkmaktadır. Esnekliği de, uyum sağlama yeteneklerinden kaynaklanmaktadır (Ray, 2019a, 26-27; Ray, vd., 2023b, 140-141). İrksallaştırılmış örgütler, örgütsel düzenlemelerin baskın bir ırksal sınıfın yararına yaratıldığını ve tüm karşıtlığa karşın yine de uyum sağladığının altı çizilmektedir (McCambly & Colyvas, 2023, 204-205).

Yukarı kısım doğrultusunda örgütler içindeki Beyaz ırka dikkat çekilmektedir. Çoğu zaman beyaz olmanın üstü kapatılmakta ve belirtilmeden üstünlüğüne vurgu yapılmaktadır (Jones & Kunkle, 2022, 757-758). Ancak bu tür örgütlerde bulunanlar tamamen aktif ve pasif boyutlarda tepkisiz olamazlar. Sosyal eşitliği sağlamak ve/veya ırksallaşmayı düzeltmek adına anti-ırkçılık gelişmesi olasıdır (McCambly & Colyvas, 2023, 208). İrksal eşitsizliğe yönelik birçok tepki nadir görülen bir olay olsa da (Ray, 2019b), çağdaş ırksal tepkilerin ırksallaştırılmış örgütler üzerindeki etkisine ilişkin üç noktaya değinmek gerekmektedir. Birincisi, Derrick Bell'in, (çeşitlilik politikalarının beyaz insanların iyiliğinden kaynaklanmadığını, yüz kurtarıcı bir siyasi gereklilik olduğunun savunulması) çıkar farklılaşması; ikincisi, Powell'in (sivil haklar aktivistlerinin çağrılarını yönetmek için tasarladığı, derinlemesine reformist bir örgütsel strateji) çeşitliliğin kabulüdür. İlk ikisinin geçersiz olması durumunda, üçüncüsü de, çıkar farklılaşması ve çeşitlilikten uzaklaşmanın örgütteki ırksal eşitsizliği derinleştirmesidir (Ray, 2023a, 1372). Doğal olarak derinleşme, beraberinde bireysel ve/veya örgütsel bir çatışma kaynağı oluşturabilir. İrksal çatışmanın sonucu önceden bilinmeyeceği için, örgütsel ırksallaşma sadece altta yatan ırksallaşmış sosyal sistemin bir yansıması değildir. Bireysel önyargı ve ırksal düşmanlık tek başına çok önemli olmayabilir. Ancak bunlar örgütsel süreçlerle bağlantılı olarak uygulamaya konulduğunda, daha büyük ırksallaşmanın örgütte yapılanmasını sağlayabilirler (Ray, 2019a, 27-28). Söz gelimi, ırkın örgütsel düzeyde (firmalar, okullar ve hastaneler içinde) nasıl işlediğini incelemenin önemini ortaya koymak, ABD'de ırkın kamu erki aracılığıyla, bireyler arasında veya ideolojiler kapsamında işleminin ötesinde, genişlemesinin önemi ortaya çıkabilmektedir. Bu durumun örgütsel düzeyde; diğer bir deyişle, Amerikan örgütlerinin tarihsel olarak açık ırksal hedeflerle (örneğin beyaz, siyah ve Latin kökenli eğitim örgütlerinde ırkçılık) bir etki yaptığı vurgulanmalıdır (Stewart vd., 2021, 2; Poon vd., 2024, 399; Smith-Doerr vd., 173, 2023). Bu tür vurgular, ırkçılığın sadece kısıtlı bir yapılanma veya tarihsel içeriğinin bulunduğu ötesinde bir yapılanmadır. Diğer bir deyişle, güncel bir kavram olarak varlığını korumaktadır. Öyle ki, COVID-19'un ırksal etkilerinin ve devam eden Siyahların Hayatı Hareketi'nin ardından, farklı sektörlerdeki örgütler yeniden ırksal eşitlik girişimlerine yönelmektedirler (McCambly & Colyvas, 2023, 203; Nguemini Tiak vd., 2022, 2259; Friedline vd., 2022, 402; Nkomo, 2021, 215). Bu güncel yapılanmanın etkisi, spor

örgütlenmelerinin nasıl ırksallaştırıldığına algılanmasında da kendisini gösterebilmektedir. (Macaulay & Keaton, 2024; Foster vd., 2022, 1). İrksallaşma örgütler dışında, yerleşim yerlerinin tasarımında bile kendisini göstermektedir. Bu durumun betimlenmesi, teorik temellerinin oluşturulmasında, ırkçılık sistemlerinin hem mekânın dağılımını hem de mekânın anlamını nasıl şekillendirdiği arasında bağlantı kurmaya yardımcı olacağı düşünülen bir İrksal Mekan Teorisi'nin bile varlığı oldukça manidardır (Yazdıha, 2022, 470). Mekânsal dönüş ile desteklenen uzun bir kentsel çalışmalar geleneği, mekânın sosyal yaşamı mümkün kıldığı ve kısıtladığı sosyal ilişkiler ile mekân arasındaki karşılıklı kurucu ilişkiyi göstermektedir. Burada sembolik mekân ve özdeksel mekân etkileşim içindedir. Mekân, coğrafi mekânın gelişimine ve denetimine bağlı olarak bir iktidar teknolojisi olarak işlev gördüğünün belirtilmesinde yarar bulunmaktadır (Rodriguez, 2021, 567-570).

Örgütsel uygulamalar, önyargılar (değerler) ve mikro düzeyde etkileşimler yoluyla ifade edilen ırksal tutumlar ve farklı ırklardan olan kişilerin dışlanması ve eşitsiz muamelesi yoluyla şekillenmektedir. Benzer şekilde, örgütsel uygulamaların işleyişi, kurumsallaşmış ırkçılığı, kaynakların ırksal sınırlar arasında dağıtımını etkileyen ve dışlayıcı uygulamalar yaratan açık veya örtülü ırkçı yasalar bilgilere dayanabilmektedir. Ray, üç analiz düzeyi (mikro, orta, makro) arasındaki ilişkiyi, ırksal düzeni oluşturmak için birbirinin üzerine inşa edilen farklı türdeki ırksal yapıların ilişkisi olarak kavramsallaştırma yoluna gitmiştir. Mikro düzey, örtülü (ve/veya açık değerler) önyargılardan, ırksallaştırılmış duygulardan ve inançlardan oluşan bilinçaltı düzeyidir. Orta düzey, örgütsel uygulamaları yöneten biçimsel ve biçimsel olmayan ırksallaştırılmış kurallara bağlanan ırksal bir düzeydir. Makro düzey ise, kurumsallaşmış ırkçılık ve ırksal baskıyı biçimselleştiren bir ideoloji yoluyla kendini gösteren ırksal ideoloji düzeyidir (Rodriguez, 2021, 571).

Tablo 2. Irk ve Etnisite Çalışmalarında Analiz Düzeyleri

Analiz Seviyesi	Tipik Analiz	Temsili Analiz	Çatışma Sonu
Makro Düzey	Kurumsallaşmış İrkçilik	Kamu sınıflandırılması	Grup üyelerini kamu kaynaklarına dahil etme
Orta Düzey	Özel sektör ve eğitim örgütleri	Ücret farklılıkları, ırksal ayırım	Eşit ücret Eşitlikçi eğitim ayrımcılık yasası
Mikro Düzey	Açık ve örtülü tutumlar, önyargılar	Önyargılar, grup içi kayırmacılık	Etkileşim

Kaynakça: Ray, 2019a, 28.

İrksal örgüt yapısı bir kez yerleştiğinde, kaynakların ırksal sınırlara göre eşitsiz dağılımını haklı çıkarmak için bir ırksal ideoloji (veya ırkçılık) ortaya çıkar (Ray, 2019a, 31-32). Ancak ırk ideolojileri, insanların toplumsal eylemlerini bilgilendiren ve ortak çerçeveler, tarzlar ve ırksal hikâyelerden oluşan örgütsel düşüncelerdir ve rehberlik görevi görürler. Yine de bu örgütsel düşünce ve/veya rehberlik genellikle baskın grubun ırksal çıkarlarını gizlemek için net değildirler. Siyasi araçlar olarak, baskın grupları (örneğin Beyazlar) baskın olmayan gruplar (örneğin Siyahlar ve Yerliler) üzerinde güç kullanma konusunda mantık ve gerekçeler sağlarlar. Esasen, ırksal ideolojiler mevcut ırksal düzeni biçimselleştiren düşünce veya rehberdir (Vega vd., 2022, 1). Öte yandan, ırksal ideolojiler altta yatan bilişselliği güçlendirir. İrkçi ideolojiler, ideoloji sahiplerine farklı eylem biçimleri sağlayan temeldeki ırksal yapının açık savunmasıdır. İrksal bilişsellik de yeni örgütsel kaynaklara kolayca uygulanır. İrkçi düşünceler, değişen güç ilişkilerine uyum sağladıkça, ırkçi ideolojiler yeni tarihsel koşullarda yeniden ortaya çıkar. İrksal biliş, kaynaklar ve ideoloji arasındaki ilişkiyi radikal üst yapı (ırksal ideoloji): *ırksal eşitsizliğin biçimleştirilmesi*; radikal yapı (kurallar ve kaynaklar): *biçimsel ve biçimsel olmayan ilişkiler*, *materyaller ve toplum*; radikal altyapı: *biliş, örtülü ve açık duygular* göstermektedir.

İrksal yapılar, kaynakların (kasıtlı veya pasif olarak) irksal bilişe göre dağıtılmasını sağlar (Ray, 2019a, 31-32).

Yöntem 2: İçerik Analizi

İçerik analizi, metne dayalı verilerin anlamlandırılmasına olanak sağlayan bir yöntemdir (Jones, & Kunkle, 2022, 758-759). Bu yöntem ile belirlenen metinlerin, belgelerin, dokümanların, temaların içeriklerini belli kurallar dâhilinde nesnel bir şekilde analiz etmek amaçlanmaktadır. ABD alanyazınında İrsallaştırılmış Örgüt Teorisi üzerine hazırlanan çalışmalarda, araştırmacılar ve araştırmaların tarihleri, yöntem, evren-örneklem ve araştırmanın sonuçlarının belirlenmesinde içerik analizinden yararlanılmıştır. İçerik analizi beş adımdan oluşmuştur. Her bir adıma özgü bilgi ve açıklamalar izleyen kısımda verilmiştir (Metin & Ünal, 2022, 273-294).

1-*Araştırmanın konusunun belirlenmesi*: ABD alanyazınında İrsallaştırılmış Örgüt Teorisi üzerine bulunan dokümanlara ulaşılmıştır.

2-*Dokümanların seçiminin yapılması*: İngilizce dokümanların Türkçe çevrileri yapılmıştır. Alanyazın evreninin genişliği göz önüne alındığında, belirlenen dokümanlar (21 makale) araştırmanın örneklemini oluşturmuştur.

3-*Kategoriler oluşturulması*: Elde edilen bulgular, araştırmacılar, araştırmaların tarihleri, yöntem, evren-örneklem ve araştırma sonuçları olarak kategorilere ayrılmıştır.

4-*Kodlama yapılması ve yeniden bir okuma sürecinin yapılması*: Teori dikkate alınarak kategorilerin anlamlı bütünlük halinde ayrılaştırılması yapılmıştır. Bulguların sınanması ve güvenilirliği sağlamak için kategorize edilen bilgiler değiştirilmeden ve/veya yorumlanmadan kullanılmıştır. Kodlar arasında farklı algılamaların olup olmadığını denetlemek için her bir dokümana ön test uygulanmıştır. Farklı algılamaların olmadığı izlendikten sonra bulgular kodlanmış (K1: araştırmacılar, K2: araştırmaların tarihleri, K3: yöntem, K4: evren-örneklem ve K5: araştırma sonuçları), basitleştirilmiş ve kısaltılmıştır. Oluşturulan kodlar sırasında farklı araştırmacıların aynı sonuçlara ulaştığının görülmesi kodlar arasında bir güvenin varlığını göstermektedir.

5-*Kodlama ve kategoriler neticesinde elde edilen verilerin yorumlanması*: Bulgular araştırmacılar ve araştırmaların tarihleri, yöntem, evren-örneklem ve araştırmanın sonuçları tablo olarak gösterilmiş ve teori temelli yorumlar ve değerlendirmeler yapılmıştır

İçerik analizi bulguları ve değerlendirilmesi

Alanyazında, Ray'in İrsallaştırılmış Örgütler Teorisi'nin geç görünümü tarihi olarak doküman analiz yöntemi ile belirginleşen 2019 tarihinden sonra teorik örnekleme oluşturan, 2021-2024 yıllarında ABD alanyazınında yayınlanmış ve ulaşılabilen 21 hakemli makalenin içerik analizi yapılmıştır. İçerik analizinin odağını araştırmacı ve araştırmanın yapıldığı tarih, yöntem, evren-örneklem ve araştırmanın sonuçları oluşturmuştur. İçerik analizine dayalı olarak çalışmaların karşılaştırmaları yapılmıştır. Ayrıntılı analiz görünümü Tablo 3'te yer almıştır.

Çalışmaların örgütsel eşitsizliğe karşı eleştirel bir bakış açısına sahip olduğu izlenmektedir. Eleştirel bakış açısı, araştırmaların yapıldığı işverenler, yükseköğretimde danışmanlığı, genel eğitim, tıp, spor eğitimi alan siyahi ve Latin kökenli öğrenciler, akademisyenler, azınlıklar, farklı sektörler, sporcular, din adamları, dini mezhep ve grupları, mühendisler, eğlence örgütleri, üniversite işgörenleri ve üniversite kampüsü olanaklarından yararlanmayı bekleyen siyahi ve Latin kökenli öğrenciler, spor yönetimi araştırmaları ve akademisyenlerin oluşturduğu evren-örneklemde elde edilen verilere dayandığı izlenmiştir. Diğer bir izlenim ise, araştırmalarda benimsenen yöntemlerin, vaka çalışması ve anket tekniğinin kullanılmış olmasıdır. Bu izlenim teorik kısımda belirtilen ölçüğün olmaması gerekçesi ile uyumludur. Öte

yandan bu tekniklerin karşısında, göreceli olarak, nicel (regresyon, farklılıklar analizi) yöntemlerin de varlığına dikkat çekmek gerekmektedir.

Tablo 3. ABD’de İrksallaştırma Üzerine Yapılan Çalışmaların İçerik Analizi Sonuçları

Araştırmacı (K1-K2)	Yöntem (K3)	Evren-Örneklem (K4)	Sonuç (K5)
Byron & Roscigno, 2019. *	Nitel (Vak’a Çalışması)	İşverenler	Örgütlerde ayrımcılık destekleyicisi olarak işverenlerin gerekçeleri bulunmaktadır.
Stewart vd., 2021.	Nitel (Vak’a Çalışması)	Temel eğitim örgütleri, Siyahi ve Latin Kökenli öğrenciler	Siyahi ve Latin kökenli öğrenciler, iyi kaynaklara sahip okullarda orantısız bir şekilde temsil edilmektedirler.
Carrillo, 2021.	Nitel (Vak’a Çalışması)	Brezilya şeker endüstrisi işgören ve yöneticiler	İrkçı ideolojiler örgütlerin irksallaştırılmasında etkilidir.
Nguemni Tiako vd., 2022.	Nitel (Vak’a Çalışması)	Tıp fakülteleri, Siyahi ırk ve göçmenler	Eğitimde ırk açısından tarafsız görünen örgüt ve süreçleri, bireylerin önyargıları ve kişilerarası ayrımcılıklarına dayanmaktadır.
Keaton, & Cooper, 2022.	Nitel (Vak’a Çalışması)	Spor örgütleri ve Siyahi ırk ve sporcular	Sporda ırk ve gizli ırkçılık irksal adaletsizlik ve ötekileştirmeyi beraberinde getirmektedir.
Owens, 2022.*	Nitel (Vak’a Çalışması)	Temel eğitim örgütleri, Siyahi ve Latin Kökenli öğrenciler	Bireysel düzeyde öğretmen önyargısı, tüm ırklardan/etnik kökenlerden gelen öğrencileri suçlu olarak algılamaktadır.
Vega vd., 2022.	Nitel (Vak’a Çalışması)	Latin akademisyenler	Beyaz kimliğine dayalı bir ayırım yaşanmaktadır.
Jones, & Kunkle, 2022.	Nitel (İçerik Analizi)	Üniversite ve kampüsleri	Beyaz örgütlerin biçimleştirilmiş standartları dikte etmeleri, eşitsizliklerin kaynağını oluşturmaktadır.
Schachle, & Coley, 2022.*	Nicel (Lojistik Ve Poisson Regresyonunu)	Üniversitelerde Siyahi öğrenciler	Öğrenci örgütlerine eşit olmayan erişim bulunmaktadır.
McCambly & Colyvas, 2022.*	Nicel (Farklar Analizi)	Eğitim örgütleri sonrası hibe politikaları	Politikaların yasallaştırma yoluyla yeni örgütsel irksallaştırma mekanizmaları oluşturulurken çerçevelerindeki eşitsizliği de merkezlerine almaktadırlar.
Yazdiha, 2022.	Nitel (Vak’a Çalışması)	Ailelerin okul tercih süreçleri	Beyaz üstünlüğüne karşı çıkış bulunmaktadır.
Eagle & Mueller, 2022.*	Nitel (Vak’a Çalışması)	Din adamları	Maaşlar üzerindeki yerel denetim ve dini gruplar arasındaki büyük kaynak eşitsizlikleri nedeniyle ırk eşleştirmesi, ücret, ilerleme, çalışma koşulları ve profesyonel destek konularında Siyah-Beyaz eşitsizliklerine yol açmaktadır.
Silva vd., 2022.	Nitel (Vak’a Çalışması)	Latin kökenli eğlence örgütleri	Sadece örgütsel uygulamalar değil, aynı zamanda mekânlarında irksallaştırma eğilimleri bulunmaktadır.
Bazner, 2022.*	Nitel (Vak’a Çalışması)	Üniversitelerde öğrenci işlerinde çalışan Siyahiler	Siyahi öğrenci işgörenlerinin sürekli olarak yetersiz temsil edilmesi, sosyal adalet ve öğrenci işlerine katılımların gerçekleştirilmesi konusunda süregelen bir zorluk bulunmaktadır.
Kopp, 2022.	Nitel (Anket)	Yükseköğretim tıp alanında	Danışmanlık uygulamaları, yükseköğretimdeki sistematik olarak

		danışmanlık yapanlar	ırksal eşitsizlikleri güçlendirmektedir (veya bozmakta).
McCambly vd., 2023.*	Nitel (Vak'a Çalışması)	Temel eğitim örgütlerinde azınlık öğrencileri	Eşitsizlikler, yapılandırılmış erkten ziyade kültürel eksikliklerin bir sonucudur.
Howe vd., 2023.	Nitel (Vak'a Çalışması)	Spor yönetimi araştırmaları	Spor müsabakalarında, ırksal anlamda, tarafsız olduğu yönündeki genel yargının değişmesi gerekmektedir.
Douglas vd., 2023.	Nitel (Vak'a Çalışması)	Siyahi mühendisler	Mühendislik örgütleri beyaz normatifliğini destekleyerek ırksallaşabilmektedir.
Macaulay, & Keaton, 2024.	Nitel (Vak'a Çalışması)	Spor örgütleri ve Siyahi öğrenciler	Siyahi karşıtlığı, spor ve toplum ile bağlantılıdır.
Poon vd., 2024.	Nitel (Vak'a Çalışması)	Üniversitelere kabul süreçlerinde çalışanlar	İrksal kapitalizmin mantığı yoluyla, ırksallık kalıcı olabilir.
Lauve-Moon, 2024.*	Nitel (Regresyon Analizi)	Ağırlıklı olarak beyaz olan dini mezhep ve gruplar	Beyazların ırkçılık karşıtı söylem ve eylemlerinde norm tutarsızlığı bulunmaktadır.

*Çalışmanın sadece özet kısmına ulaşılmıştır.

Bu çalışmada içerik analizi yapılırken farklı araştırmacıların da aynı ve/veya benzer sonuçlara ulaştığının izlenmesi oluşturulan kodlar arasında bir güvenin varlığını göstermektedir. Bundan dolayı ABD'nde konu ile ilgili yapılan içerik analizinin sonuçları bu çalışmada yapılan analiz ile yöntem ve evren-örneklem benzerlik göstermektedir.

Tablo 4. ABD'de İrksallaştırma Üzerine yapılan Çalışmaların Genel İçerik Analizleri

Yöntemler	Teoriler	Evren-Örneklem
Nitel, nicel, karma ve içerik analizleri.	Siyah feminist düşünce, ortak kültür teorisi, baskın grup teorisi, renk körü ideolojisi, kritik ırk teorisi, farklı ırksallaştırma, çeşitlilik dilleri, lisansüstü öğrenci sosyalleşme modeli, yorumlayıcı çerçeveler ve anlamlandırma, siyahılığın işlevleri, ırksal mikro saldırganlık taksonomisi, sosyalleşme ve eleştirel ırk feminizmi, stereotip tehdidi, beyaz kurumsal varlığı, beyaz ırksal çerçeveleme, beyazlık vb.	Fakülte, finansal örgütler, yükseköğretim, öğrenciler, eğitim (genel) vb.

Kaynak: Jones & Kunkle, 2022, 760-761.

SONUÇ

İrksallaştırılmış Örgütler Teorisi, yönetsel uygulamaların ırksallaştırılmış mekanizmalarını açığa çıkarma kapasitesine sahiptir. Marjinalleştirilmiş ırksal grupların (özellikle kamu örgütleri) neden olduğu ve/veya olacağı çatışmaları açıklamaya yardımcı olmaktadır (Ray vd., 2023b, 140). Bu çalışma ise, ırksallaştırılmış örgütler kavramı yerine, ırksallaştırılmış örgütler kavramı ayırımına dayanmıştır. İrksallaştırılmış örgütler negatif değerli kültür ile yapılandırılmış bir örgütü anlatmaktadır. Buna karşın böyle bir örgütün tanımlanarak biçimsel kimliğinin verilmesi son derece güçtür. Biçimsel olmayan yapısı içerisindeki değerleri ile tanımlanabileceği de, yine de saf düzeyde böyle bir örgütün tanımlanması ve/veya tanımlayabilecek bir ölçeğin yokluğu ve/veya ölçeğe samimi yanıtların verilmesinin çekingenliği güçlülüğün sınırlarını zorlayacaktır. Örgütler bireysel değerlerin varlığı ve egemenliği ile kendi değerlerinin temsilcileridir. Temsil de belli bir sürecin sonucudur. Bu yüzden örgütler bireylerin negatif değerleri ile belli bir süreç sonucunda ırksallaşacaktır veya ırksallaştırılacaktır veya

ırksallaştırılmış olacaktır. Ancak belirtilmesi gereken önemli bir nokta da ırksallaştırma gibi negatif bir değer engellenmesi için, teoriler ile betimlenmesi gerekliliğidir.

İrksallaştırılmış Örgütler Teorisi'nin ABD alanyazınında görünürliğünde ise, ırkın örgütleri yapılandırıcı bir özellik olduğu ve ırksallaştırılmış örgütlerin siyahi işgörenlerin eylemliliğini en aza indirebileceğini, siyah işgörenlerin yoğunlaştığı yere bağlı olarak kaynakların da farklı şekilde tahsis edebileceği savunulmuştur. Eşitsizlik Rejimleri Teorisi'ne ve temel örgütsel uygulamaların ırksal, toplumsal cinsiyete dayalı ve sınıfsal eşitsizlikleri desteklediği yönündeki argümanına dayanan Ray (2019 a, 2019b), ırksallaştırılmış örgütlerin sıklıkla eşitsizlikleri nasıl yeniden ürettiğini vurgulamıştır. Bu alanları baskın ırksal grubun failliğini büyütürken, ikincil ırksal grupların kişisel failliğini ve kolektif etkinliğini sınırlayan alanlar olarak tanımlamıştır. Örgütler içindeki ırksal eşitsizliği sürdüren iç süreçlerin altını çizmiştir. Ayrıca, beyaz olmayan işgörenleri örgütsel koramda beyaz işgörelere göre daha alt pozisyonlara yerleştirmek için kullanılan kimlik bilgileri, etkileşim normları ve iş sınıflandırması gibi normatif örgütsel prosedürlerle koraman ırksal tabakalaşmayı haritalandırdığını ve yeniden ürettiğini vurgulamıştır. Diğer bir deyişle, örgütsel süreçlerin ırk ayrımcılığını ve eşitsizlikleri aktif olarak sürdürme yollarına odaklanmıştır (Wingfield & Chavez, 2020, 35).

Kurumsal ırksallaştırma, ABD'nin tanımlayıcı bir özelliği olmuştur. Ancak, herhangi bir alandaki kurumsal ırksallaştırmanın varlığının ispatlanması, ırksal baskının inatçılığı göz önüne alındığında tamamen varsayımsal bir uygulama olarak kalmaktadır. Bir alanda kurumsal ırkçılığa yönetsel bir çözümü olanaklı olsa bile, böyle bir çözüm diğer alanlarda devam eden ırksallaştırma baskısını hafifletmeyecektir. Özellikle, kamusal alanda ırksal eşitsizlikle mücadele eden profesyonel çalışmalar, ırksal eşitsizlikleri ortadan kaldıracak önemli örgütsel çabaları teşvik edebilir, ancak bu tür çabalar kurumsal ırkçılık sorununu çözebilir mi? sorusu tartışmalı gözükmetedir (Blume, 2023, 34; Poon vd., 2024, 399). Öte yandan, ABD'de, ırksallaştırılmış yapı ve süreçlerine sahip örgütler, Beyaz ırkı bir özellik olarak önceliklendirmektedir ve negatif değer vermektedirler. Örgütsel yapı içerisinde Beyaz ırkın, hak edilmemiş liyakat/avantajlar elde etmelerine değer vererek öncülenmesine olanak tanınmaktadır. Diğer bir deyişle, beyaz ırkın, örgütsel kaynaklara erişim sağlayan, tüm iş süreçlerini biçimselleştiren ve değer verilen bir kimlik konumuna geldiği söylenebilir. Sadece beyaz olduğu için örgütsel yapı içerisinde bir güce sahip olmaktadır (Keaton, & Cooper, 2022, 15; Moore, 2020). Yapısal olarak, örgütsel ortamlarda ırk hakkındaki beyaz sessizlik, baskıcı söylem kalıplarını ve uygulamaları harekete geçirmekte ve beyaz üstünlüğünü stratejik olarak normalleştirilerek (Valiavska & Meisenbach, 2023, 584) bir değer atfedilebilmektedir.

KAYNAKÇA

- Aigner, P. (2014). Ethnic diversity management in theory and practice. *Journal of Diversity Management (Online)*, 9(2), 111-119.
- Ashikali, T., & Groeneveld, S. (2015). Diversity management for all? An empirical analysis of diversity management outcomes across groups. *Personnel Review*, 44(5), 757-780.
- Barutçugil, İ. (2011). *Kültürlerarası farklılıkların yönetimi*. Kariyer Yayınları: İstanbul.
- Bazner, K. J. (2022). Views from the middle: Racialized experiences of midlevel student affairs administrators. *Journal of Diversity in Higher Education*, 15(5), 572-582.
- Bendl, R., Fleischmann, A., & Walenta, C. (2008). Diversity management discourse meets queer theory. *Gender in Management: An international Journal*, 23(6), 382-394.
- Blume, G. H. (2023). "As expected": Theoretical implications for racialized administrative power as the status quo. *Journal of Public Administration Research and Theory*, 33(1), 30-42.
- Brazzel, M. (2003). Historical and theoretical roots of diversity management. *Handbook of Diversity Management: Beyond Awareness to Competency Based Learning*, 51-93.
- Byron, R. A., & Roscigno, V. J. (2019). Bureaucracy, discrimination, and the racialized character of organizational life. In *Race, Organizations, and The Organizing Process*, Emerald Publishing Limited, 151-169.
- Carrillo, I. (2021). Racialized organizations and color-blind racial ideology in Brazil. *Sociology of Race and Ethnicity*, 7(1), 56-70.
- Crooks, R. (2021). Productive myopia: Racialized organizations and edtech. *Big Data & Society*, 8(2), 1-16.
- Douglas, E. P., McCray, E. D., Dietz, G., Brown, R. D., & Richardson, P. G. (2023, January). Engineering Firms as Racialized Organizations: The Experiences of Black Male Engineers. In *ASEE Annual Conference proceedings*.
- Eagle, D., & Mueller, C. (2022). Reproducing inequality in a formally antiracist organization: The case of racialized career pathways in the United Methodist Church. *American Journal of Sociology*, 127(5), 1507-1550.
- Flores, G. M. (2011). Racialized tokens: Latina teachers negotiating, surviving and thriving in a white woman's profession. *Qualitative Sociology*, 34, 313-335.
- Foster, S. J., Singer, J. N., & Cooper, J. (2022). (BLACK) listed: The college sport landscape, historically black colleges and universities, and a theory of racialized organizations. *Journal of Issues in Intercollegiate Athletics*, 15(1), 1-24.
- Friedline, T., Morrow, S. P., Oh, S., Klemm, T., & Kugiya, J. (2022). Banks as racialized and gendered organizations: Interviews with frontline workers. *Social Service Review*, 96(3), 401-434.
- Güzeler, F. B., & Arkan, Z. (2022). Zekeriyâ Tâmir'in El-A'dâ' Adlı öyküsünün Türkçe çevirisinde deyiş kaydırmaları. *Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 24 (4), 1241-1252.
- Holck, L., Muhr, S. L., & Villesèche, F. (2016). Identity, diversity and diversity management: On theoretical connections, assumptions and implications for practice. *Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal*, 35(1), 48-64.

- Howe, J. E., Keaton, A. C., & Rockhill, C. A. (2023). Utilizing a theory of racialized organizations within sport management research and practice. *European Sport Management Quarterly*, 1-21.
- Humphrey, N. M. (2023). Racialized organizations in the public sector: Exploring race and white normativity. *Public Integrity*, 25(3), 316-325.
- Jones, V. A., & Kunkle, K. (2022). Unmarked privilege and marked oppression: Analyzing predominantly white and minority serving institutions as racialized organizations. *Innovative Higher Education*, 47(5), 755-774.
- Keaton, A. C., & Cooper, J. N. (2022). A racial reckoning in a racialized organization? Applying racialized organization theory to the NCAA institutional field. *Journal of Issues in Intercollegiate Athletics*, 15(1), 1-30.
- Kıral, B. (2020). Nitel bir veri analizi yöntemi olarak doküman analizi. *Siirt Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 8(15), 170-189.
- Klarsfeld, A. (2009). The diffusion of diversity management: The case of France. *Scandinavian Journal of Management*, 25(4), 363-373.
- Kopp, C. (2022). Disrupting Racialized Practice in a Post-Pandemic Context. *NACADA Review*, 3(2), 36-44.
- Lauve-Moon, T. A. (2024). Religious Organizations as Racialized Organizations: Loose Coupling and Symbolic Allyship Between Denominational Racial Justice Statements and Congregational Practice. *Sociology of Race and Ethnicity*, 23326492241254790.
- Macaulay, C. D., & Keaton, A. C. (2024). Racialized organizations, strategies, and structures: A case study. *Sport, Business and Management: An International Journal*.
- Manoharan, A., & Singal, M. (2017). A systematic literature review of research on diversity and diversity management in the hospitality literature. *International Journal of Hospitality Management*, 66, 77-91.
- McCambly, H. N., Aguilar-Smith, S., Felix, E. R., Hu, X., & Baber, L. D. (2023). Community colleges as racialized organizations: Outlining opportunities for equity. *Community College Review*, 51(4), 658-679.
- McCambly, H., & Colyvas, J. A. (2022). Institutionalizing inequity anew: Grantmaking and racialized postsecondary organizations. *The Review of Higher Education*, 46(1), 67-107.
- McCambly, H., & Colyvas, J. A. (2023). Dismantling or disguising racialization?: Defining racialized change work in the context of postsecondary grantmaking. *Journal of Public Administration Research and Theory*, 33(2), 203-216.
- Metin, O., & Ünal, Ş. (2022). İçerik analizi tekniği: İletişim bilimlerinde ve sosyolojide doktora tezlerinde kullanımı. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 22(2), 273-294.
- Moore, W. L. (2020). The mechanisms of white space (s). *American Behavioral Scientist*, 64(14), 1946-1960. (Özet).
- Nguemni Tiako, M. J., Ray, V., & South, E. C. (2022). Medical schools as racialized organizations: how race-neutral structures sustain racial inequality in medical education-A narrative review. *Journal of General Internal Medicine*, 37(9), 2259-2266.

- Nkomo, S. M. (2021). Reflections on the continuing denial of the centrality of “race” in management and organization studies. *Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal*, 40(2), 212-224.
- Olsen, J. E., & Martins, L. L. (2012). Understanding organizational diversity management programs: A theoretical framework and directions for future research. *Journal of Organizational Behavior*, 33(8), 1168-1187.
- Owens, J. (2022). Double jeopardy: Teacher biases, racialized organizations, and the production of racial/ethnic disparities in school discipline. *American Sociological Review*, 87(6), 1007-1048.
- Poon, O., Lee, D. H., Galvez, E., Song Engler, J., Sérrano, B., Raza, A., ... & Chun, N. K. (2024). A Möbius model of racialized organizations: Durability of racial inequalities in admissions. *The Journal of Higher Education*, 95(3), 399-424.
- Ray, V. (2019a). A theory of racialized organizations. *American sociological review*, 84(1), 26-53.
- Ray, V. (2019b). Why so many organizations stay white. *Harvard Business Review*, 19.
- Ray, V. (2023a), December). Racialized organizations and the interest divergence *Dilemma 1*. In *Sociological Forum*, 38(4), 1375-1381.
- Ray, V., Herd, P., & Moynihan, D. (2023b). Racialized burdens: Applying racialized organization theory to the administrative state. *Journal of Public Administration Research and Theory*, 33(1), 139-152.
- Rodriguez, S. (2021). “They let you back in the country?”: Racialized inequity and the miseducation of Latinx undocumented students in the New Latino south. *The Urban Review*, 53(4), 565-590.
- Sak, R., Sak, İ. T. Ş., Şendil, Ç. Ö., & Nas, Ş. (2021). Bir araştırma yöntemi olarak doküman analizi. *Kocaeli Üniversitesi Eğitim Dergisi*, 4(1), 227-256.
- Schachle, J. L., & Coley, J. S. (2022). Making space: Racialized organizations and student of color groups at US colleges and universities. *Sociology of Race and Ethnicity*, 8(3), 386-402.
- Silva, C., Newton-Francis, M., & Vidal-Ortiz, S. (2022). Negotiating racialized organizational spaces and intimacies: An ethnography of playpen strip club. *Gender, Work & Organization*, 29(6), 1831-1848.
- Smith-Doerr, L., Mickey, E. L., & Kane-Lee, E. S. W. (2023). Deciding together as faculty: narratives of unanticipated consequences in gendered and racialized departmental service, promotion, and voting. *Journal of Organizational Sociology*, 1(2), 171-198.
- Stewart, M. D., García, A., & Petersen, H. (2021). Schools as racialized organizations in policy and practice. *Sociology Compass*, 15(12), 1-13.
- Valiavska, A., & Meisenbach, R. (2023). Racialized scripts of silence: how whiteness organizes silence as a response to social protest about racism in the United States. *Journal of Applied Communication Research*, 51(6), 582-601.
- Vega, B. E, Román, L., & Mildred B. (2022). Hispanic-serving institutions as racialized organizations: Elevating intersectional consciousness to reframe the “H” in HSIs." *AERA Open* 8, 1-13.

Wingfield, A. H., & Chavez, K. (2020). Getting in, getting hired, getting sideways looks: Organizational hierarchy and perceptions of racial discrimination. *American Sociological Review*, 85(1), 31-57.

Yazdiha, H. (2022). Racialized organizations in racialized space: How socio-spatial divisions activate symbolic boundaries in a charter school and a public school. *Sociology of Race and Ethnicity*, 8(4), 468-482.

EXTENDED ABSTRACT

Values are a concept that provides the distinction between good/bad, beautiful/ugly, etc. and describes the criteria that determine the direction and intensity of attitudes and behaviours in judging events, objects and people after the distinction. Values are under the influence of formal and informal organisations such as society, family, education, groups, religion, etc. In this context, dissimilar values are acquired from different organisations. Values are ranked according to their importance and priorities and form a set of values. However, this system does not function in the same way universally and/or locally. Within the string, values can replace each other with variables such as conditions, time, etc. Because values are more variable and subjective than fixed. For instance, a value that is positive for one person may evoke negativity for another. In other words, a value does not always result in good, beautiful, etc. evaluations. However, racism is universally excluded from this scope. Because universal values that are beneficial and/or harmful to human beings are not in need of judgement. Except for the US literature, there are very few academic studies on a concept such as racism, which, although universal, will not be accepted. In particular, there are no studies that reinforce racism with value attribution.

In our opinion, the difficulty of accepting racism at the international level, the fact that it is a universal problematic area, the lack of a scale, the fact that organisations are seen as structures that do not discriminate based on race in management and organisational studies, etc. have been an obstacle in the formation of theoretical studies. Therefore, there was a late theorisation until Ray's (2019a, 2019b, 2023a and 2023b) study, which he called the Theory of Racialised Organisations, based on US racism. Ray structured his theory with four principles based on the information and impressions he obtained from the racist practices in the USA and especially the responsibilities of public organisations. In our opinion, racialisation is a value. However, Ray did not make any reference to the concept of value. Nevertheless, the study does not aim to criticise Ray's views. Ray's views are described according to the results of a dual method such as document and content analysis and racialisation is considered to be a (negative) value.

It is known that Diversity Management is a management approach that considers the evaluation of the talents of employees for organisational purposes by postponing the possible negative consequences of demographic characteristics, acquired social identity, etc. However, in this study, it was evaluated that the management of diversity approach is insufficient in postponing the negative discrimination of a characteristic such as racialisation. Such an evaluation can be given as evidence of the continuation of racial discrimination in organisations, Ray's study on the Theory of Racialised Organisations (2019, 2023) in the USA literature. Based on the understanding that the solution of the problem depends on its description, Ray's theory is based on the description of racism in the solution of the problem of racism. However, this study, based on the Theory of Racialised Organisations, which has visibility in the USA literature, is based on the argument that racialisation is a value. Although it is not included in the theory that racialisation is a value, Ray's theory is not criticised and racialisation is referred to as a negative value. In other words, the visibility of the Theory of Racialised Organisations in the US literature in the face of Diversity Management was examined through document and content analysis and evidence was found to show the existence of racialisation at the individual and/or organisational level in the USA literature. Considering the timeliness of the evidence and the ability of values to spread, it was evaluated that racialisation may be in a negative value trend.

Racialised Organisations Theory has the capacity to reveal the racialised mechanisms of managerial practices. It helps to explain the conflicts caused and/or to be caused by marginalised racial groups (especially public organisations) (Ray et al., 2023b, 140). This study, however, relies on the distinction between the concept of racialised organisations rather than

the concept of racialised organisations. Racialised organisations refer to an organisation structured with a negative valued culture. However, it is extremely difficult to define such an organisation and give it a formal identity. Although it can be identified by the values within its informal structure, the pure identification of such an organisation and/or the absence of a scale that can identify it and/or the timidity of giving sincere answers to the scale will push the limits of strength. Organisations are representatives of their values with the presence and dominance of individual values. Representation is also the result of a certain process. Therefore, organisations will be racialised or racialised or racialised as a result of a certain process with the negative values of individuals. However, an important point to be noted is that in order to prevent a negative value such as racialisation, it must be described with theories.